

Diseño y auditoria del SG-SST en la empresa SERMODEL

David Moreno Urbina

Erika Yurley Mantilla Villamizar

Helen Liceth Lago Romero

Laura Cristina Patiño Santos

Rubiela Leal Flórez

Tutora

Ángela Giovanna Mojica Sánchez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Diplomado de Profundización Gestión Integral y Desafíos en Seguridad y Salud en el
Trabajo

2024

Diseño y auditoria del SG-SST en la empresa SERMODEL

Estudiantes:

David Moreno Urbina

Erika Yurley Mantilla Villamizar

Helen Liceth Lago Romero

Laura Cristina Patiño Santos

Rubiela Leal Flórez

Tutora: Ángela Giovanna Mojica Sánchez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias de la Salud ECISA

Diplomado de Profundización Gestión Integral y Desafíos en Seguridad y Salud en el

Trabajo

Cali, diciembre 03 2024

Tabla de Contenido

Resumen	5
Abstract.....	6
Introducción	7
Objetivos.....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos	9
Marco de Referencia.....	10
Caracterización de la empresa.....	14
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	23
Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo que refleja el ciclo PHVA.....	24
Matriz de Identificación de Peligros.....	24
Indicadores del SG-SST	25
Ficha Técnica de los indicadores mínimos del SG-SST	38
Lista de Verificación que contiene como mínimo 60 criterios del SG-SST.....	42
Oportunidad de mejora, justificación e impacto del SG-SST	57
Descripción de Costos Ocultos por ATEL	65
Conclusiones	68
Referencias Bibliográficas.....	70

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Caracterización de la empresa</i>	14
Tabla 2 <i>Indicadores Estructura del SG-SST</i>	25
Tabla 3 <i>Indicadores de proceso del SG-SST</i>	29
Tabla 4 <i>Indicadores de Resultado SG-SST</i>	33
Tabla 5 <i>Ficha Tecnica</i>	38
Tabla 6 <i>Lista de verificación</i>	42
Tabla 7 <i>Oportunidades de mejora, justificación e impacto del SST</i>	57

Resumen

Este proyecto presenta el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la empresa SERMODEL, de acuerdo al cumplimiento de la normatividad legal vigente en Colombia. Este se desarrolló mediante un enfoque lógico y por etapas, basado en el Ciclo PHVA, y los principios de la mejora continua.

Posteriormente, con la aplicación de una auditoría, identificar las oportunidades de mejora de acuerdo a las nuevas formas de trabajo, tales como el Teletrabajo, permitiendo a la empresa ser más productiva garantizando la seguridad y la salud de los colaboradores, además de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Palabras clave: Seguridad y Salud en el Trabajo, Auditoría interna, Indicadores, Nuevas tecnologías, Modalidad de Teletrabajo.

Abstract

This project presents the design of the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) for the company SERMODEL, in compliance with the current legal regulations in Colombia. The development was carried out through a logical and staged approach, based on the PDCA Cycle and the principles of continuous improvement. Subsequently, by applying an audit, opportunities for improvement were identified according to new work modalities, such as telework, enabling the company to be more productive while ensuring the safety and health of employees, as well as preventing workplace accidents and occupational diseases.

Keywords: Safety and Health at Work, Internal audit, Indicator, New technologies, Telecommuting.

Introducción

Las empresas están cada día más comprometidas con el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento normativo, a través de ciertos criterios que promueven las buenas prácticas en la gestión de peligros y prevención de accidentes. Esto se logra mediante la implementación de estándares mínimos que permiten identificar las pautas necesarias que deben cumplir para evidenciar el desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En SERMODEL la salud y seguridad de los trabajadores son una prioridad fundamental. Se reconoce la importancia de mantener un entorno de trabajo seguro y saludable, no solo para el bienestar de los empleados, sino también para el éxito y la sostenibilidad de la organización. Se fomenta la participación activa de todos los colaboradores a través de una comunicación efectiva, capacitaciones y una cultura organizacional orientada a la prevención, lo que genera una base sólida para el crecimiento y la productividad.

En el presente trabajo, se llevó a cabo una revisión de las referencias bibliográficas de las unidades pertinentes, con el objetivo de reconocer la legislación vigente y los estándares mínimos aplicables, a partir de lo anterior, se establecieron los criterios que deben cumplir las empresas como SERMODEL; esto incluye los indicadores de estructura, proceso y resultado, en concordancia con el Decreto 1072 de 2015, además, se diseñó una ficha técnica de los indicadores mínimos del SG-SST exigidos en la resolución 0312 del 2019, así como una lista de verificación con más de 60 criterios para evaluar de forma adecuada el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. De acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación de criterios, se procedió a identificar las oportunidades de mejora con la justificación pertinente e identificar el impacto de seguridad y salud en el trabajo de los procesos de la empresa.

Se realizó una descripción detallada de los costos ocultos que puede traer un accidente o enfermedad laboral en las empresas, además de establecer estrategias de

cómo evitarlo, y, por último, se realizó una conclusión por cada uno de los integrantes del grupo, las cuales ayudaran a la gerencia a tomar decisiones frente al cumplimiento de los requisitos en Seguridad y Salud en el Trabajo, resaltando las nuevas tecnologías y formas de trabajo.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar y auditar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la organización SERMODEL, garantizando la promoción de la salud y la prevención de incidentes y accidentes laborales en pro del bienestar físico, mental y social de los colaboradores en sus condiciones de trabajo.

Objetivos Específicos

Implementar la normatividad legal vigente relacionada con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando la estructura necesaria para su funcionamiento, medidos a través de indicadores de estructura, proceso y resultado, de acuerdo con las actividades desarrolladas por la empresa SERMODEL.

Evaluar y controlar los peligros y riesgos asociados al desarrollo de las actividades, estableciendo medidas de intervención y control que minimicen la probabilidad de ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales en la empresa Sermodel.

Establecer las acciones correspondientes para la mejora continua, de acuerdo con los resultados obtenidos en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo para la empresa Sermodel y también mediante los resultados de las auditorías aplicadas.

Marco de Referencia

Actualmente las empresas se enfocan en garantizar el bienestar físico y mental de los colaboradores a través de la seguridad y salud en el desarrollo de las labores, por lo tanto, se fundamentan en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir las lesiones y enfermedades laborales, además de brindar un ambiente adecuado para el trabajo, sobre todo, las empresas que se enfrentan a los nuevos desafíos de las formas de trabajo como lo es el teletrabajo.

La Organización Internacional de Normalización (2018), a través de la ISO 45001, proporciona un marco del sistema de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de prevenir lesiones y enfermedades laborales, además de crear entornos de trabajo seguros y saludables, facilitando la mejora continua y contribuyendo a la reducción de accidentes. En este diseño, se incluye como base central las etapas del ciclo PHVA para aumentar la satisfacción de los trabajadores, mejorar la productividad y reducir los costos.

La empresa Sermodel es un aliado estratégico en servicios de prevención y gestión del riesgo con el objetivo de mitigarlos y optimizar los procesos, Así mismo, presenta flexibilidad en cuanto a la modalidad de teletrabajo y la respuesta a los clientes. Por su parte, Ministerio de trabajo (2012), con la resolución 2886 del 2012, promueve el uso del trabajo en los sectores tanto públicos como privados en Colombia y las respectivas responsabilidades del ministerio de las TIC y el Ministerio de Trabajo para el suministro de equipos y medios de comunicación, así como los derechos del teletrabajador y la desconexión laboral.

Así mismo, el ministerio de Trabajo (2015), establece en el decreto 1072 del 2015, en el artículo 2.2.1.6.1 establece las condiciones óptimas para las nuevas formas de trabajo como lo es el teletrabajo, la flexibilidad y los derechos y responsabilidades en temas de jornadas, prestaciones, salarios y espacios remotos. Además de las condiciones

ergonómicas adecuadas para trabajar y la regulación clara y equitativa entre empleadores y empleados.

Sumado a lo anterior, el Ministerio de trabajo (2019), señala que todas las empresas en Colombia deben estar reguladas por la resolución 312 del 2019, respecto a los estándares mínimos obligatorios independientemente de su tamaño para protegerla vida, salud e integridad de los trabajadores, con el objetivo de reducir la ocurrencia de incidentes laborales, anticipándose a los riesgos y fomentar un ambiente laboral seguro a través de la mejora continua. Estos estándares deben estar ajustados al tamaño y capacidad de la misma.

Para las empresas es fundamental contar con indicadores de estructura proceso y resultado, ya que esto les permite llevar un control de la medición del desempeño, proporcionar información que les facilite la toma de decisiones, monitorear la eficiencia y efectividad tanto de los procesos como de los resultados con la finalidad de lograr cumplir los objetivos estratégicos y proporcionar datos históricos que permitan prever tendencias y datos esperados. Además, con una buen planteamiento y análisis de los indicadores se pueden implementar programas de mejora continua para adaptar a la empresa a los diferentes cambios del entorno.

Por otra parte, las organizaciones necesitan obtener evidencias para evaluar de forma objetiva la conformidad del SG-SST, esto se obtiene a través de las auditorías internas y externas, realizadas periódicamente con la planeación, aplicación de listas de chequeo y los diversos principios basados en el decreto 1072 del 2015 para determinar el funcionamiento adecuado de la empresa en cuanto a los procesos de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, las actas de reuniones donde se soporten las decisiones y acciones acordadas, lista de asistencia y temarios de capacitaciones y finalmente las estadísticas sobre incidentes, accidentes, ausentismos y

acciones correctivas tomadas que permitan medir el desempeño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las auditorías tanto internas como externas debe ser planificada y realizada de forma anual abarcando todas las áreas de la empresa, incluyendo el alcance, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, cuando se cuente con este último, se procede a realizar las acciones correctivas, preventivas y de mejora que sean necesarias (Safetya, 2018).

Además, las empresas deben realizar inspecciones periódicamente para mantener el lugar de trabajo de forma segura, teniendo en cuenta que estas se realizan con el objetivo de identificar y corregir las dificultades, cumpliendo siempre con la normatividad vigente, lo cual le beneficiará en la reducción de accidentes y enfermedades laborales, incluyendo los costos asociados a los mismos y la optimización de los recursos.

Para gestionar la Seguridad y Salud en el Trabajo, la OIT alienta a las empresas a adoptar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo un componente importante de la política general de las empresas. Muchas empresas consideran que el cumplimiento de las leyes en Seguridad y Salud en el Trabajo y la implementación de medidas de prevención son costosas, debido a la percepción que tienen sobre sus propios riesgos y sobre los costos a invertir. (Delgado & Rincón, 2018).

Sin embargo, identificar los posibles riesgos y peligros, antes de que ocurra un incidente, accidente o enfermedad laboral, identificando las no conformidades, estableciendo controles y medidas preventivas que ayuden a minimizar el impacto de los mismos y sobre todo los costos ocultos asociados a ésta, entendiéndose este último como los costos directos (Mano de obra, maquinaria, materiales, equipos y herramientas) e indirectos (Costos de la investigación del accidente, pérdida de rendimiento, costos jurídicos, etc.), los cuales pueden llegar a generar grandes pérdidas económicas a la empresa (Delgado & Rincón, 2018).

Los costos ocultos están regulados por diversas normativas como la ley 100 de 1993, la cual está asociada a la pérdida de capacidad laboral, calificar el grado de invalidez y el origen de las contingencias, corresponde al Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones, a las Administradoras de Riesgos Profesionales, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las entidades promotoras de salud (EPS), esta ley ha sido modificada por el artículo 52 de la Ley 962 de 2005 (Congreso de Colombia, 1993; Congreso de Colombia, 2005)

También se encuentra el decreto 1477 del 2014, conformado por la tabla de enfermedades laborales, las causas y las prestaciones económicas de las mismas. Todas estas normativas ayudan a garantizar la salud y protección de los colaboradores en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, además, al estar las empresa alineadas con la normatividad legal y vigente crea un ambiente de trabajo seguro con la ayuda de los programas de prevención de enfermedades y promoción de la salud, lo cual influye significativamente en una cultura de bienestar, que beneficia no solo a los colaboradores sino a la organización en temas relacionados con la productividad y costos. (Presidencia de la República de Colombia, 2014)

Caracterización de la empresa

Tabla 1

Caracterización de la empresa SERMODEL

Empresa	Modelo de Servicios Especializados SAS (SERMODEL)
<p>Descripción Actividad económica (proceso de producción)</p>	<p>Modelos de Servicios Especializados - Sermodel es una Sociedad por Acciones Simplificada, su principal actividad económica es “Actividades de Consultoría de Gestión”.</p> <p>Sermodel es un aliado estratégico, confiable y especializado en la prevención y gestión del riesgo financiero, operativo y de cumplimiento, ayudando a optimizar procesos y mitigar riesgos al interior de sus clientes, gracias a sus validaciones y estudios, los cuales brindan respuestas acertadas y oportunas.</p> <p>El principal objetivo es ofrecer tranquilidad a los clientes con soluciones personalizadas e innovación en servicios los cuales aportan valor en los procesos del día a día.</p> <p>Aunque la empresa está ubicada en Cali, los trabajadores operan de manera remota, utilizando herramientas digitales y aplicaciones específicas para gestionar y realizar las actividades. (Sermodel, s.f)</p> <p>Sermodel cuenta con seis trabajadores, quienes desempeñan funciones administrativas, para los sistemas de gestión SAGRILAFT y PTEE, esto incluye de requerimientos, segmentación de cargos,</p>

validación de listas restrictivas y atención personalizada por correo electrónico, llamadas o WhatsApp desde la modalidad de teletrabajo.

El insumo principal de la empresa es la información proporcionada por sus clientes o generada por procesos internos. Esta información es transformada mediante análisis y validación de antecedentes, usando de plataformas tecnológicas y aplicativos especializados, con el fin de generar reportes de resultados claros y precisos. (Sermodel, s.f).

Análisis condiciones de trabajo, elementos proceso de trabajo

Objetos de trabajo (insumos, materias primas, productos intermedios y finales: que son transformados en bienes y servicios)

Insumos:

Información de clientes: Información sobre los proveedores, clientes y colaboradores, estados financieros, detalle de ventas y compras de los clientes.

Normas y reglamentaciones: Información normativa que sirve de referencia en los sistemas especializados que ofrecen a sus clientes.

Producto Final:

Reportes finales: Informes detallados que contienen los resultados de las validaciones, análisis de riesgos y recomendaciones personalizadas para los clientes.

Medios (máquinas, equipos, herramientas)

Equipos:

Computadores portátiles, provistos por la empresa.

Teléfonos móviles.

Herramientas digitales:

Software para validación de antecedentes y análisis de riesgos.

Correo Electrónico empresarial.

Aplicaciones de mensajería (WhatsApp, Microsoft Teams).

Conexión a Internet.

Demandas físicas

Tipo de trabajo muscular: Estático (trabajo sentado)

Ergonomía:

Posturas Prolongadas: Más del 75% de la jornada laboral.

Posturas mantenidas: Incorrecta por 20 minutos, correcta hasta por 2 horas.

Posturas Forzadas: Fuera de los ángulos de confort.

Movimientos repetitivos:

Movimientos continuos durante el trabajo. (Llorca, et al 2015).

Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

Actividad humana

Afecta la concentración y aumenta el estrés.

Iluminación: Fatiga ocular.

Temperatura.

Llorca, M. (2015).

**Demandas
intelectuales**

Carga mental Cuantitativa:

La cantidad de la información. Volumen de trabajo alto.

Carga mental Cualitativa

Complejidad de las tareas.

Ritmo de trabajo repetitivo.

Pensamiento crítico y resolución de problemas.

Flexibilidad cognitiva.

Gestión del estrés.

Habilidades tecnológicas.

Autodisciplina y gestión del tiempo.

**Condiciones de la
organización del trabajo**

Jornada

Los trabajadores en Sermodel trabajan mediante la modalidad de prestación de servicios, en la práctica los trabajadores siguen **un horario**

**(trabajadores administrativos
y operativas)**

sin delimitar de forma formal, pero alineado con el **horario de oficina:**

lunes a viernes de 8 am a 5 pm. Este horario flexible se ajusta para satisfacer las necesidades del cliente.

El equipo organiza su tiempo para cumplir con los compromisos de acuerdo con las demandas del servicio.

**Cantidad e intensidad
del trabajo: grado de
atención, ritmo,
repetitividad**

Grado de atención:

Los procesos de validación de antecedentes y verificación en listas restrictivas requieren gran nivel de concentración y de análisis sobre los resultados encontrados para recomendar decisiones a los clientes.

Ritmo de trabajo: Puede tener un ritmo acelerado, dependiendo de la urgencia de los requerimientos. Las solicitudes de vinculación se deben realizar hasta un plazo de 24 horas. Las solicitudes de actualizaciones se deben realizar entre 1 a dos meses. Sin embargo, los requerimientos por día pueden ser variables, algunos altos y otros bajos.

Repetitividad:

Algunos de los procesos, como la validación en listas y la gestión de requerimientos son tareas que pueden ser repetitivas.

**Características de
mando**

Es un trabajo que requiere de un grado de atención alta, ya que los servicios que se prestan están basados en prevención y seguridad, por ende, se debe tener amplio conocimiento de la normatividad, del sector empresarial.

El tipo de mando en la empresa SERMODEL es democrático, se favorece que todos los trabajadores participan en la toma de decisiones, también existe la autonomía para gestionar las actividades diarias, aunque existe la plataforma colaborativa donde se puede visualizar los requerimientos, estos no son revisados a detalle. Se valora la participación y contribuye a una verdadera conciencia de equipo.

De acuerdo a lo anterior el colaborador debe cumplir con las siguientes habilidades y conocimientos:

Ser eficaz en la labor que realiza, Tener sentido de la responsabilidad.

Dominar las herramientas digitales para alcanzar los objetivos de la empresa y sacar el máximo provecho para mejorar la eficiencia del trabajo.

Tener buenas habilidades de comunicación, clara y constante.

Capacidad de respuesta al cambio, ajustando las estrategias de acuerdo con las necesidades del equipo y los clientes.

Conciencia frente a los diferentes desafíos personales y emocionales del teletrabajo por el estrés y el aislamiento.

**Formas de control
(supervisión, control
calidad, productos)**

Supervisión: Aunque en Sermodel se trabaja con un alto grado de autonomía, la supervisión se da a través de la plataforma colaborativa, donde llegan las solicitudes. Esta plataforma permite a los supervisores ver el progreso de los requerimientos y evaluar cómo se gestionan, aunque el detalle no se revisa a profundidad.

Control calidad:

Se puede realizar mediante la revisión de los reportes generados por los empleados. Esos deben ser claros y precisos ya que el **producto final** de la empresa son análisis y validaciones que impactan la gestión de riesgos financieros, operativos y de cumplimiento de los clientes.

Desafíos en Seguridad y Salud en el Trabajo

- 1) Al trabajar largas horas frente al computador y de forma remota, existe el desafío de garantizar que todos los empleados tengan acceso a un ambiente de trabajo ergonómico y condiciones ambientales adecuadas. Esto incluye, por lo general, una silla y escritorio ergonómicos, correcta iluminación, instrucciones para evitar posturas incorrectas, así como recomendaciones y seguimiento sobre pausas activas para prevenir lesiones musculoesqueléticas.
- 2) El desafío de fomentar la comunicación efectiva y cumplir con las regulaciones pertinentes.
- 3) El desafío de implementar mecanismos para que los trabajadores gestionen el tiempo de manera efectiva (Ya que no existe un horario formal establecido) y reducir la sensación de estar siempre conectados.
- 4) Desafío de variar tareas o implementar rotación de actividades para evitar la monotonía y mantener la motivación.

Desafío de crear oportunidades para la interacción entre los empleados y los jefes, para promover la unidad del equipo y el

- 5) bienestar de los empleados.
- 6) Al estar en un entorno remoto, los supervisores no pueden monitorear a los empleados de forma constante para la detección temprana de problemas de salud relacionado con el trabajo.
- 7) El sedentarismo prolongado, el aislamiento social y las horas de trabajo tienen un impacto negativo ante la seguridad y salud de los trabajadores, los empleadores y trabajadores deben abordar los riesgos físicos y psicológicos mediante una serie de medidas y una política laboral clara.

Nota: Elaboración propia con base en la caracterización de la empresa SERMODEL.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La empresa SERMODEL dedicada a brindar servicios de prevención y gestión del riesgo financiero, operativo y de cumplimiento por medio del teletrabajo, se compromete a velar por la seguridad y salud de los colaboradores que hacen parte de las labores diarias de la organización contribuyendo con el diseño, implementación, mantenimiento y fortalecimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, guiados por el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), promoviendo la promoción de la salud y protección de los colaboradores mediante la ejecución de programas que garanticen el control de los peligros identificados y minimizando los factores de riesgo presentes en las actividades que se desarrollan, así como el mejoramiento continuo de dicho sistema.

Para esto se definen los siguientes principios:

1. Cumplir con la normatividad legal vigente en cuanto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignar recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos para el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
3. Establecer controles y medidas de intervención para minimizar incidentes, accidentes y enfermedades laborales que permitan a través de la mejora continua garantizar el bienestar de los colaboradores.
4. Se compromete con la protección y promoción de la salud de todos los trabajadores procurando respetar la integridad física y mental mediante el control de los peligros y riesgos y el mejoramiento continuo del proceso.
5. Los programas desarrollados estarían orientados al fomento de una cultura de prevención y de bienestar en el trabajador, a la oportuna intervención de las condiciones de trabajo que puedan desencadenar enfermedades laborales o accidentes de trabajo, controlar el ausentismo y prepararse para emergencias.

6. Los trabajadores son responsables de cumplir con la normativa y los procedimientos en seguridad, con el fin de realizar un trabajo con seguridad y productivo, además, son responsables de notificar de manera oportuna todas las condiciones que puedan generar resultados adversos para los empleados y la organización.

Plan de trabajo en seguridad y salud en el trabajo que refleje el ciclo PHVA.

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ovaqrTFX0DCo_ITGZQvy0S_-9JPOuHAXJ2-cQeknrEo/edit?gid=900659067#gid=900659067

Matriz de identificación de peligros, valoración del riesgo y controles propuestos para los riesgos priorizados aplicando alguna de las nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajo o teletrabajo.

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ovaqrTFX0DCo_ITGZQvy0S_-9JPOuHAXJ2-cQeknrEo/edit?gid=900659067#gid=900659067

Indicadores SG-SST

Tabla 2*Indicadores que evalúan la Estructura del SG-SST*

No.	Nombre del Indicador o Definición	Objetivo SG SST	Fórmula o Método de Cálculo	Fuente de Información	Responsables de la Medición y Análisis
1	Política de seguridad y salud	Establecer el compromiso de la empresa con la implementación del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo para la gestión de los riesgos laborales.	Número de trabajadores que conocen la política SST/ Número total de trabajadores* 100	Listado de trabajadores activos en la empresa. SG-SST	Empleador Gestión Humana. Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2	Plan de capacitación en SST	Definir requisitos de conocimiento y práctica en SST necesarios para la ejecución de las actividades de la empresa.	Definición del Plan de capacitación en SST con cobertura a todos los trabajadores de la organización.	SG-SST ISO 4500-1 Decreto 1072 DE 2015 Resolución 312 del 2019	Empleador Líder de seguridad y salud en el trabajo.
3.	Los objetivos en seguridad y salud	Aplicar la normatividad legal vigente en SST.	# de requisitos aplicados / # de requisitos mínimos requeridos*100	SG-SST Decreto 1072 de 2015	Empleador Líder de seguridad y salud en el trabajo.

4.	Plan de trabajo anual	Diseñar un plan de trabajo acorde con los requisitos normativos	# de requisitos aplicados / # de requisitos mínimos requeridos *100	Decreto 1072 de 2015 Resolución 312 del 2019	Empleador Líder de seguridad y salud en el trabajo.
5.	Método para gestionar los riesgos y peligros	Precisar un método para gestionar los riesgos y peligros	Guía técnica Colombiana GTC 45	Guía técnica Colombiana GTC 45	Líder de seguridad y salud en el trabajo.
6	Asignación de responsabilidades	Velar por el SST de la empresa	Número de personas que cumplen con responsabilidad en el SG-SST/ número total de personas	SST Decreto 1072 de 2015 Resolución 312 del 2019	Responsable encargado de la SST

			asignadas con responsabilidades en la estructura *100		
7	Procedimiento para diagnosticar condiciones de salud de los trabajadores.	Planificar un diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores.	Números de personas con diagnóstico de condición de salud /Total de trabajadores*100	Listado de trabajadores activos en la empresa. Informe de los diagnósticos de salud de los trabajadores	Alta gerencia, responsable del SG-SST. Gestión Humana.

Nota. Tabla elaborada con base en información del *Decreto 1072 de 2015* de Colombia.

Tabla 3

Indicadores que evalúan el Proceso del SG-SST3: Indicadores que evalúan el Proceso del SG-SST

No.	Nombre del Indicador o Definición	Objetivo SG SST	Fórmula o Método de Cálculo	Fuente de Información	Responsables de la Medición y Análisis
1	Ejecución del plan de capacitación	Proporcionar conocimientos para la identificación de peligros y controlar los riesgos asociados con las actividades que realiza la organización.	Número de actividades ejecutadas/ número de actividades programadas *100	Cronograma del plan de capacitación	Empleador Responsable del SG-SST
2	Evaluación inicial	Identificar las prioridades en SST para la planificación de la gestión de la	Número de criterios de SST implementados / Número total de criterios contemplados	Decreto 1072 de 2015 Resolución 312 del 2019	Empleador Responsable del SG-SST

		seguridad y salud en el trabajo.	en la evaluación inicial SG-SST * 100		
3	Ejecución del Plan de Trabajo	Realizar las actividades programadas en el Plan de trabajo.	Número de actividades cumplidas del plan anual de trabajo / número de actividades programas en el plan anual de trabajo *100	Plan de trabajo anual y soportes aplicables.	Responsable del SG-SST
4	Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo.	Valorar y mejorar los hallazgos en las condiciones de salud y de trabajo de los colaboradores.	Número de hallazgos gestionados / número de hallazgos identificados *100	Informe de los diagnósticos de salud de los trabajadores.	Responsable del SG-SST

5	Análisis de reportes de investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales,	Conocer las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, e implementar medidas correctivas y preventivas eliminando estas causas evitando repeticiones y mejoras en la empresa.	Número de incidentes accidentes de trabajo y enfermedades laborales investigados oportunamente/ número total de incidentes y accidentes de trabajo reportados en el periodo *100	Inspección de puestos de trabajo, matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.	Responsable del SG-SST
6	Desempeño de los Programas de Gestión de los Riesgos prioritarios	Identificar, mantener y valorar continuamente condiciones de trabajo para trabajar en	(% de Cumplimiento de cada programa / # de programas)	Programas de gestión del riesgo prioritario	Responsable del SG-SST

		espacios seguros y saludables.			
7	SG SST - Acciones preventivas, correctivas y de mejora SST	Promover espacios de trabajo seguros fomentando una cultura de comportamiento	(# de Acciones preventivas, correctivas y de mejora Ejecutadas/# de Acciones preventivas, correctivas y de mejora ejecutadas, aplicadas en la empresa y en los trabajadores .	Auditoría Acciones preventivas, correctivas y de mejora.	Responsable del SG-SST

Nota. Tabla elaborada con base en información del *Decreto 1072 de 2015* de Colombia.

Tabla 4*Indicadores que evalúan el Resultado del SG-SST*

No.	Nombre Del Indicador o Definición	Objetivo SG SST	Fórmula o Método de Cálculo	Fuente de Información	Responsables de la Medición y Análisis
1	Cumplimiento del Plan anual de SST	Alcanzar cada uno de los objetivos establecidos para el SG-SST.	Número de actividades ejecutadas/ número de actividades programadas*100	Cronograma del plan anual de trabajo.	Empleador Responsable de SST
2	Cumplimiento de requisitos normativos aplicables	Compilar los requisitos normativos aplicables de acuerdo a las actividades propias de la empresa.	Número de requisitos normativos cumplidos/ Número de requisitos normativos vigentes aplicables *100	Matriz de requisitos legales	Empleador Responsable de SST

3	Análisis de los resultados de los peligros y riesgos identificados	Analizar los resultados de los peligros y riesgos	Número de peligros y riesgos analizados/ Número de peligros y riesgos identificados *100	Matriz de peligros	Responsable del SST
4	Ausentismo laboral por enfermedad.	Identificar el origen de las incapacidades médicas de los trabajadores	Número de días de ausencia con incapacidad en el mes/ número de días de trabajo en el mes *100	Gestión humana Reportes de ausentismo por causas relacionadas con la salud	Responsable del SST
5	La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluida	Mostrar la cantidad de logros obtenidos en las actividades desarrolladas e identificadas	Número de actividades desarrolladas/ números de	Registro de inspecciones, reportes	Responsables del SST

las acciones
generadas en
las
investigaciones
de los
incidentes,
accidentes de
trabajo y
enfermedades
laborales, así
como de las
acciones
generadas en
las
inspecciones de
seguridad

actividades
identificadas *100

6	<p>El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa;</p>	<p>Crear un sistema de vigilancia epidemiológica para conocer los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores ,</p>	<p>Números de casos nuevos de enfermedad laboral en la población determinada en el mes /número de trabajadores que asistieron en el mes*100</p>	<p>Base de datos , reportes de enfermedades laborales</p>	<p>Responsable del SST</p>
---	---	---	---	---	----------------------------

7	Cumplimiento de los objetivos en SST	Compromiso con los objetivos del SG-SST de la empresa.	Número de objetivos del SST cumplidos/ número de objetivos totales del SST *100	Documentación de los objetivos propuestos. Matriz de objetivos, indicadores metas del SG-SST	Responsable del SG-SST Alta dirección
---	--------------------------------------	--	--	--	--

Nota. Tabla elaborada con base en información del *Decreto 1072 de 2015* de Colombia.

Ficha técnica de los indicadores mínimos del SG-SST exigidos en la Resolución 0312 del 2019.

Tabla 5

Ficha técnica.

		Nombre empresa		Modelos de Servicios Especializados SERMODEL			
Nombre del indicador	Definición	Fórmula	Interpretación	Periodicidad	Fuente de información	Límite (Cumple o no cumple)	Responsable
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	(Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes/Número de trabajadores en el mes)*100	Por cada cien trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo.	Mensual	Estadísticas de accidentabilidad. # de accidentes reportados.	0% al 1 %	Encargado de la SST
Severidad de accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	(Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + Número de días	Por cada cien trabajadores que laboraron en el mes se perdieron X días por accidente de trabajo.	Mensual	Estadísticas de días no laborados. Encuestas y sondeos.	3 días	Encargado de la SST

		cargados en el mes/Número de trabajadores en el mes)*100					
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo en el año	(Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año/Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año)*100	En el año, el X %de accidentes de trabajo fueron mortales.	Anual	Auditorías internas y externas. Informe de compañía de seguros.	0%	Encargado de la SST. Recursos Humanos.
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad presentes en una población en un periodo de tiempo	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual	Comunicación constante con los colaboradores. Registros médicos internos.	0% al 1%	Encargado de la SST. Recursos Humanos.

incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un periodo de tiempo.	Z/promedio de trabajadores en el periodo Z)*100 (Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z /promedio de trabajadores en el periodo Z)*100.000	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual	Reclamación de los colaboradores. # de enfermedades laborales reportadas. Registros de atención médica. Informes de auditorías y evaluación de riesgos.	0%	Encargado de la SST. Recursos Humanos.
Ausentismo por causa médica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad	(Número de días de ausencia por incapacidad	En el mes se perdió X% de días programados de	Mensual	Comunicación constante con los colaboradores frente	3%	Encargado de la SST. Alta dirección.

médica.	laboral o común	trabajo por	a situaciones que	Recursos
	en el	incapacidad	ponen en riesgo la	Humanos.
	mes/Número de	médica.	integridad.	
	días de trabajo			
	programados en		Registros de	
	el mes)*100		asistencias.	
			Encuestas de salud y	
			bienestar.	
			Análisis de	
			tendencias.	
			Auditorías y	
			evaluaciones de	
			salud.	

Nota. Tabla elaborada con base en información de la *Resolución 312 de 2019* y el *Decreto 1072 de 2015* de Colombia.

Lista de verificación, que contenga como mínimo 60 criterios para la auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 6

Lista de verificación aplicada a SERMODEL.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPL E	NO APLICA JUSTIFIC A	NO JUSTIFIC A		
I.	REC	Recursos	1.1.1. Responsable	0,5	4	0,5	0	0	0	4
PLAN	URS	financieros,	del Sistema de Gestión							
EAR	OS	técnicos, humanos	de Seguridad y Salud							
	(10%	y de otra índole	en el Trabajo SG-SST							
)	requeridos para	1.1.2	0,5	0,5	0	0	0	0	
		coordinar y	Responsabilidades en							
		desarrollar el	el Sistema de Gestión							

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST						
Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5	0	0	0,5	0
	1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5	0,5	0	0	0
	1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5	0	0	0,5	0
	1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5	0	0	0,5	0
	1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5	0	0	0,5	0
	1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5	0	0	0,5	0

	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa de Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	0	0	0	0	2
		1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		0	0	0	0	
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2	0	0	0	
GES CIÓN INTE	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el	1	15	0	0	1	0	14

GRA		Trabajo SG-SST					
L		firmada, fechada y					
DEL		comunicada al					
SIST		COPASST/Vigía					
EMA	Objetivos del	2.2.1 Objetivos	1	0	0	1	0
DE	Sistema de Gestión	definidos, claros,					
GES	de la Seguridad y la	medibles,					
TIÓN	Salud en el Trabajo	cuantificables, con					
DE	SG-SST (1%)	metas, documentados,					
LA		revisados del SG-SST					
SEG	Evaluación inicial	2.3.1 Evaluación e	1	0	0	1	0
URID	del SG-SST (1%)	identificación de					
AD Y		prioridades					
LA	Plan Anual de	2.4.1 Plan que	2	0	0	0	0
SAL	Trabajo (2%)	identifica objetivos,					
UD		metas, responsabilidad,					
EN		recursos con					
EL		cronograma y firmado					

TRA	Conservación de	2.5.1 Archivo o	2	0	0	2	0
BAJ	la documentación	retención documental					
O	(2%)	del Sistema de Gestión					
(15%		en Seguridad y Salud					
)		en el Trabajo SG-SST					
	Rendición de	2.6.1 Rendición sobre	1	0	0	2	0
	cuentas (1%)	el desempeño					
	Normatividad	2.7.1 Matriz legal	2	0	0	2	0
	nacional vigente y						
	aplicable en						
	materia de						
	seguridad y salud						
	en el trabajo (2%)						
	Comunicación	2.8.1 Mecanismos de	1	0	0	1	0
(1%)		comunicación, auto					
		reporte en Sistema de					
		Gestión de Seguridad y					
		Salud en el Trabajo SG-					
		SST					

Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	1	0	
Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		0	0	2	0	
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	1	0	
GES CIÓN	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1	0	0	0	9

II.	DE	Condiciones de	3.1.2 Actividades de	1	1	0	0	0
HACE	LA	salud en el trabajo	Promoción y					
R	SAL	(9%)	Prevención en Salud					
	UD		3.1.3 Información al	1	1	0	0	0
	(20%		médico de los perfiles					
)		de cargo					
			3.1.4 Realización de	1	1	0	0	0
			los exámenes médicos					
			ocupacionales:					
			preingreso, periódicos					
			3.1.5 Custodia de	1	1	0	0	0
			Historias Clínicas					
			3.1.6 Restricciones y	1	1	0	0	0
			recomendaciones					
			médico laborales					
			3.1.7 Estilos de vida y	1	0	0	1	0
			entornos saludables					
			(controles tabaquismo,					
			alcoholismo,					

	farmacodependencia y otros)							
	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		0	0	1	0	
	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		0	0	1	0	
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0	0	0	5
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2	0	0	0	
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de	1		1	0	0	0	

	Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral							
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1	0	0	0	6
	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0	
	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0	0	0	
	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes	1		1	0	0	0	

		de Trabajo y							
		Enfermedad Laboral							
		3.3.5 Medición de la	1		1	0	0	0	
		incidencia de							
		Incidentes, Accidentes							
		de Trabajo y							
		Enfermedad Laboral							
		3.3.6 Medición del	1		1	0	0	0	
		ausentismo por							
		incidentes, Accidentes							
		de Trabajo y							
		Enfermedad Laboral							
GES	Identificación de	4.1.1 Metodología	4	15	4	0	0	0	15
TIÓN	peligros, evaluación	para la identificación,							
DE	y valoración de	evaluación y valoración							
PELI	riesgos (15%)	de peligros							
GRO		4.1.2 Identificación de	4		4	0	0	0	
S Y		peligros con							
RIES		participación de todos							

GOS (30%))	los niveles de la empresa							
	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3	0	0	0	
	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0	4	0	
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5	0	0	0	15
	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5	0	0	0	

		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5	0	0	0	
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		0	0	2,5	0	
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5	0	0	0	
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5	0	0	0	
GES CIÓN DE AME	Plan de prevención, preparación y	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5	0	0	0	10

	NAZ	respuesta ante	5.1.2 Brigada de	5		0	0	5	0	
	AS	emergencias (10%)	prevención conformada,							
	(10%)	capacitada y dotada							
III.	VERI	Gestión y	6.1.1 Indicadores	1,25	5	0	0	1,25	0	2,5
	VERI	resultados del SG-	estructura, proceso y							
	FICA	SST (5%)	resultado							
	FICA									
R	DEL		6.1.2 Las empresa	1,25		0	0	0	0	
	SG-		adelanta auditoría por							
	SST		lo menos una vez al							
	(5%)		año							
			6.1.3 Revisión anual	1,25		0	0	0	0	
			por la alta dirección,							
			resultados y alcance de							
			la auditoría							
			6.1.4 Planificar	1,25		0	0	1,25	0	
			auditoría con el							
			COPASST							
	MEJ	Acciones	7.1.1 Definir acciones	2,5	10	0	0	0	0	5
	ORA	preventivas y	de Promoción y							

IV.	MIEN	correctivas con	Prevención con base en						
ACTU	TO	base en los	resultados del Sistema						
AR	(10%	resultados del SG-	de Gestión de						
)	SST (10%)	Seguridad y Salud en el						
			Trabajo SG-SST						
			7.1.2 Toma de	2,5	0	0	0	0	
			medidas correctivas,						
			preventivas y de mejora						
			7.1.3 Ejecución de	2,5	2,5	0	0	0	
			acciones preventivas,						
			correctivas y de mejora						
			de la investigación de						
			incidentes, accidentes						
			de trabajo y						
			enfermedad laboral						
			7.1.4 Implementar	2,5	0	0	2,5	0	
			medidas y acciones						
			correctivas de						
			autoridades y de ARL						
			TOTALES		100	51,5	0	36	0
								87,5	

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

**FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST**

FIRMA DEL

EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:

ACEPTABL

E

Nota. Tomado de la “Tabla de Valores de los Estándares Mínimos” en la *Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes*, por el Ministerio del Trabajo, 2019, art. 27, <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=82666>

Oportunidades de mejora, justificación del Sistema de Gestión e impacto de Seguridad y Salud en el Trabajo con los demás procesos de la empresa.

Tabla 7

Oportunidades de mejora, justificación e impacto de SST en SERMODEL.

De acuerdo con la aplicación de la lista de verificación de 60 criterios la cual se basa en la Resolución 312 de 2019, la cual se realiza a la empresa Sermodel en modalidad virtual, se establecen los siguientes hallazgos, oportunidad de mejora, justificación y el impacto de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Hallazgos	Oportunidad de Mejora	Justificación	Impacto de Seguridad y Salud en el Trabajo
Estándar: 1.2.1 La empresa no cuenta con un programa de capacitación de promoción y prevención PyP.	Diseñar un programa de capacitación al inicio del año.	El programa de capacitación anual establecido desde el inicio del año facilita a la empresa destinar tiempo y recursos con anticipación para programar y ejecutar las capacitaciones de Promoción	Cumplir con la normativa exigida a las empresas como Sermodel. Generar una cultura de promoción y prevención de los peligros y riesgos asociados al teletrabajo en los

		y prevención y no dejarlo al azar. Además hace parte de los indicadores mínimos incluidos en la Resolución 312 de 2019 para las empresas de diez (10) o menos trabajadores.	colaboradores de la empresa, minimizando los riesgos de enfermedad laboral y accidentalidad.
Estándar 1.2.2 La empresa no cuenta con documento soporte de las acciones de capacitación realizadas de inducción, reinducción en el SG-SST. Presenta herramienta educativa y material de apoyo para las actividades de capacitación pero no fueron ejecutadas durante el periodo 2023 y 2024.	Actualizar las herramientas educativas y material de apoyo para las diferentes actividades de capacitación, implementando un diseño de sistema de registros de capacitaciones para fortalecer los procesos internos de la organización.	Al documentar todas las actividades de formación en la organización, generan confianza ante las posibles auditorías y fomenta un desempeño óptimo en todos los procesos de la empresa. Por otro lado, permite reducir la probabilidad de incidentes,	Este hallazgo genera un impacto significativo en la empresa, ya que, con la correcta ejecución y cumplimiento, se evitan sanciones por la falta de soporte documental. Por otra parte, es primordial contar con un

Además, de designar un área o rol encargado de verificar el cumplimiento de las mismas, generando impactos en la producción, la prevención de riesgos y la satisfacción laboral .

accidentes y enfermedades laborales, incluyendo los fallos operativos. Además, hace parte de los indicadores mínimos incluidos en la Resolución 312 de 2019 para las empresas de diez (10) o menos trabajadores.

historial que permita evaluar las necesidades futuras, adaptándolas a los cambios organizacionales y cumpliendo con los estándares de calidad. Las capacitaciones no solo aportan valor a la empresa, también a los colaboradores permitiendo que sean más eficientes y menos propensos a cometer errores aumentando el compromiso y la motivación, además, de

<p>Estándar 7.1.1 No aporta documento soporte de las acciones de mejora definidas para la prevención y control de peligros y riesgos.</p>	<p>Diseñar o crear los registros para obtener cada uno de los resultados y las acciones de mejora que se deberán ejecutar para la prevención y control de los peligros y riesgos, y así mismo poder programar las actividades para mitigar cada uno de los hallazgos encontrados.</p>	<p>Al tener todos los soportes o registros de las acciones de mejoras ejecutadas para la prevención, control de peligros y riesgos, este facilitara el debido procedimiento para cada una de las acciones preventivas o correctivas que se deberán ejecutar de acuerdo a los hallazgos encontrados. Identificar y evaluar los riesgos de manera efectiva, lo cual permite implementar</p>	<p>reducir los costos operativos. Efectivamente, al tener todos los registros de las acciones de mejoras ejecutadas para la prevención y control de peligros y riesgo, podemos mejorar las condiciones laborales y asimismo adoptar las medidas para controlar con eficacia, dándoles seguridad que los peligros y riesgos encontrados no podrán afectar a los trabajadores.</p>
---	---	---	--

		medidas preventivas adecuadas, ya que esto reduce la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales. Además, hace parte de los indicadores mínimos incluidos en la Resolución 312 de 2019 para las empresas de diez (10) o menos trabajadores.	Se presentan menos accidentes, incidentes y lesiones laborales.
Estándar 7.1.2 No cuenta con soporte de las acciones ejecutadas de medidas correctivas, preventivas y de mejora.	Una vez definido las medidas correctivas se debe establecer un cronograma y un presupuesto para ejecutarlas.	La empresa destina un tiempo y recursos con anticipación para ejecutar las medidas correctivas detectadas. Además, hace parte de los indicadores	Impulsa la eficiencia operativa, fortalece la confianza y consolida la cultura de la mejora continua del SG-SST. Mejora el ambiente laboral.

<p>Estándar 2.4.1 No cuenta con documento de plan anual de trabajo para el año 2023 y 2024.</p>	<p>Diseñar un plan de trabajo, donde se identifique claramente los objetivos, metas, responsabilidades y recursos de acuerdo a la empresa SERMODEL y sus necesidades cada año.</p> <p>Implementar un cronograma de actividades en concordancia con los estándares mínimos del SG-SST según la resolución 0312</p>	<p>mínimos incluidos en la Resolución 312 de 2019 para las empresas de diez (10) o menos trabajadores.</p> <p>Al contar con este documento anual del plan de trabajo se puede identificar la meta, las responsabilidades, los recursos necesarios para ejecutar el SG-SST en la empresa. Con el objetivo de mejorar las condiciones laborales. Además, hace parte de los indicadores mínimos incluidos en la Resolución 312 de 2019 para</p>	<p>Se minimizan los accidentes y enfermedades laborales.</p> <p>El plan anual de trabajo nos ayuda a mejorar las condiciones laborales. Ayuda a asignar los recursos de manera efectiva y eficiente logrando empresas más productivas. Las acciones programadas permiten cumplir con las actividades obligatorias en plazos establecidos para optimizar</p>
---	---	--	---

	del 2019.	las empresas de diez (10) o menos trabajadores.	la gestión en la empresa.
Estándar 6.1.2 No han realizado auditorías del SG-SST desde el año 2021	Asegurar el mejoramiento continuo del SG- SST y garantizar que se implementen y mantengan adecuadamente las medidas de SST en la empresa mediante auditorías anuales.	El artículo 2.2.4.6.29 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece que los empleadores deben realizar una auditoría anual con alcance a todas las áreas de la organización.	La auditoría del SG- SST debe ir orientada a los estándares mínimos de la resolución 312 del 2019 de acuerdo a la cantidad de trabajadores de Sermodel, el tipo de contrato, la forma de trabajo; (teletrabajo)
Estándar 6.1.3 La alta dirección de Sermodel no realiza una revisión anual de los resultados y alcance de la auditoría.	Una vez realizadas las auditorías anuales, los resultados y el alcance deben ser revisados durante el año por la alta dirección.	La revisión de los resultados de las auditorías, le permiten a la Alta Dirección tomar las medidas de mejora necesarias para el mejoramiento continuo del	Las revisiones de los resultados de las auditorías mantienen el SG-SST actualizado y efectivo, de acuerdo a la normatividad legal vigente y actualizado

SG-SST y cumple la	con los desafíos de las
normativa, de acuerdo con el	nuevas formas de trabajo.
artículo 2.2.4.6.29 del	Permite detectar
Decreto 1072 de 2015.	vulnerabilidades y tomar
	acciones correctivas.

Nota: Elaboración propia con base en los hallazgos encontrados en la lista de verificación a la empresa SERMODEL.

Descripción de costos ocultos por ATEL.

Los costos indirectos, que también se conocen como costos ocultos, son los que surgen cada vez que ocurre un accidente de trabajo o enfermedad laboral (ATEL). Estos costos no siempre son medibles de forma real, y no son únicamente del tipo económico, sino que abarcan diferentes áreas de impacto en una empresa, algunos son: costos de producción, sanciones, incremento de costos asegurados, costos comerciales, costos administrativos, imagen de la empresa. (Delgado & Rincón, 2018).

Para abordar estos costos, se puede implementar una metodología para el análisis de costos directos e indirectos de los ATEL. La Guía Técnica Colombiana (GTC 45), proporciona un marco útil de análisis y permite identificar niveles de riesgo, priorizar intervenciones y calcular costos y beneficios de las medidas adoptadas. (Delgado & Rincón, 2018).

Tipos de costos ocultos:

Todos los ATEL se pueden mitigar teniendo en cuenta el cumplimiento de las actividades de mejora de cada una de los riesgos, peligros o antecedentes encontrados. Los ATEL establecen una cierta cantidad de costos ocultos para cualquier empresa u organización, entre ellos se destacan:

Pérdida de tiempo en trámites administrativos: Gestionar incapacidades laborales y dar respuesta a los requerimientos administrativos consume recursos significativos que podrían dedicarse a actividades productivas (Oñate, 2019).

Consecución y contratación del recurso humano: En este costo oculto, que poco se tiene en cuenta, tras un accidente, muchas veces es necesario contratar personal temporal para evitar interrupciones en la operación. Este proceso implica costos relacionados con el reclutamiento, selección y capacitación del reemplazo. (Oñate, 2019)

Dedicación del tiempo en reintegro laboral: Principalmente, se dedica tiempo al empleado que viene de una post incapacidad para realizar una reinducción al área verificando que su conocimiento y comportamiento sea el adecuado esto se ve reflejado en costos ocultos para la organización. (Oñate, 2019)

Impacto en la productividad después de un accidente laboral: Se focaliza en el área afectada, por ejemplo, la de producción, por la ausencia del trabajador accidentado, además después de la contratación de la persona que reemplaza al afectado la productividad también se afecta debido a la falta de conocimiento y destreza de la persona que entra en reemplazo del accidentado. (Oñate, 2019)

Desmotivación del recurso humano: Se debe tener en cuenta que cuando se presenta un accidente laboral en una organización la motivación del personal se ve afectada por el temor de sufrir un accidente o enfermedad laboral con consecuencias iguales o más graves que la del afectado. (Oñate, 2019)

Teniendo referencia, conocimientos de los costos ocultos que se presentan tras un accidente de trabajo o enfermedad laboral, es de suma importancia cumplir con todos los requerimientos, requisitos y protocolos en cada labor, para así, poder mitigar o evitar esos accidentes de trabajo y enfermedades laborales que afectan directamente a la empresa, se debe tener en cuenta que si cumplimos con todos los requerimiento, requisitos y protocolos esto directamente contribuirá en la mejora continua y se verá reflejado en la producción y organización. El no cumplir con las actividades programadas en el plan anual del trabajo del SG-SST, efectivamente saldrá a flote los costos que deberá asumir la empresa si se presentan esos accidente y enfermedades.

Aunque los empleadores suelen asumir que las ARL (Aseguradoras de Riesgos Laborales) cubren todos los costos relacionados con los ATEL, la realidad es que los costos indirectos pueden ser sustanciales y recaen directamente sobre la organización. Por ello,

establecer medidas preventivas, implementar capacitaciones continuas y monitorear constantemente los riesgos laborales es clave para minimizar su impacto. (Delgado & Rincón, 2018).

La gestión adecuada de los costos ocultos no solo evita pérdidas económicas, sino que también fortalece la cultura de seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo a un ambiente laboral más seguro, productivo y sostenible. (Delgado & Rincón, 2018).

Conclusiones

Teniendo en cuenta el desarrollo del trabajo realizado, mediante el cual se describe la actividad a que se dedica la empresa Sermodel, el teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia en el cual se utilizan herramientas tecnológicas donde los colaboradores ejecutan sus tareas desde su lugar de residencia, por medio de la comunicación con el equipo de trabajo y clientes que solicitan los servicios de la organización. Es de gran importancia gestionar los peligros y riesgos a los que están expuestos los colaboradores, el cumplimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo por medio del diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicado de acuerdo con el tamaño de la empresa contribuye al mejoramiento de un ambiente de trabajo saludable y por lo mismo al mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los colaboradores y el buen desarrollo de la empresa. (Mantilla, E. 2024)

Todas las empresas deben tener un adecuado Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que esto les permite adaptarse a los nuevos entornos de trabajo, velando siempre por el bienestar y seguridad de los colaboradores. El ejercicio desarrollado en la empresa SERMODEL permitió analizar detalladamente la caracterización de la empresa, identificando cada una de las actividades y evaluando el desarrollo de las misma, con cada uno de los criterios para la auditoría del SG-SST, identificando que no cuenta con documentos soportes de las diferentes acciones realizadas en las capacitaciones a pesar de tener las herramientas y el material, lo cual podría traerle sanciones por el incumplimiento normativo, incrementando la probabilidad de presentar incidentes, accidentes y enfermedades laborales y por último, y no menos importante, mayores errores operativos lo cual genera aumento en los costos ocultos por el ausentismo laboral, la rotación de personal y penalizaciones legales. (Moreno, D. 2024)

Todas las organizaciones necesitan ver los puntos en los que deben mejorar, los indicadores del SG-SST son herramienta indispensable para la prevención de riesgos laborales en SERMODEL permitiendo identificar la eficacia, evaluar la estructura el proceso y los resultados de la gestión, identificando las oportunidades de mejora y tomar las acciones preventivas necesarias entorno a la integridad física mental y social de los trabajadores para que los riesgos no se materialicen y se conviertan en accidentes de trabajo o enfermedades laborales. (Leal, R.2014)

Los hallazgos obtenidos a través de la lista de verificación de 60 criterios en la empresa SERMODEL, le permiten evidenciar a la Gerencia, áreas claves de oportunidad de mejora para fortalecer el SG-SST. Las revisiones de estas auditorías por parte de la gerencia pueden asegurar que el sistema cumpla con la normativa vigente, además puede impactar en la productividad, en la reducción de costos asociados a accidentes y enfermedades laborales y en la satisfacción laboral. El teletrabajo y las nuevas formas de trabajo plantean desafíos diferentes y requiere que los sistemas de gestión estén actualizados. (Patiño, L. 2024)

Para concluir, es de vital importancia tener el conocimiento de los costos ocultos dentro cualquier empresa u organización ya que si tenemos conocimientos de ellos podemos mejorar la manera en que se decidan las acciones y los procedimientos del sistema de gestión, de lo contraria se generarán impactos negativos sobre los resultados de la empresa (Lago, H.2024)

Referencias Bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2018). Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización en 2025. Bilbao, España. <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/resumen-estudio-prospectivo-sobre-los-riesgos-nuevos-y/view>
- Ávila, C. A. V., Rojas, Y. L. R., & Cruz, H. W. H. (2022). Medición del desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: revisión sistemática de literatura. *Revista CEA*, 8(18), e2052-e2052. <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/2052/2741>
- Congreso de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. Diario Oficial No. 41.148, 23 de diciembre. Recuperado de <https://www.suin-juriscol.gov.co/>
- Congreso de Colombia. (2005). Ley 962 de 2005. Diario Oficial No. 45.963, 8 de julio. Recuperado de <https://www.suin-juriscol.gov.co/>
- Delgado, P. y Rincón, C. (2018). Análisis de los costos de accidentalidad y enfermedad laboral en una compañía metalmeccánica en Bogotá. *Repositorio Institucional Universidad Distrital - RIUD* <http://hdl.handle.net/11349/14597>
- Ministerio del Trabajo. (2012). Resolución 2886 de 2012 Por medio del cual se definen las entidades que harán parte de la red nacional de fomento al teletrabajo en Colombia,. <https://comunidades.cepal.org/elac/sites/elac/files/2018-11/Resol%202886%20de%202012.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. República de Colombia.

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Abril+de+2017.pdf/1f52e341-4def-8d9c-1bee-6e693df5f2d9>

Ministerio de Trabajo. (2017, agosto). Cartilla para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en las empresas. Bogotá, Colombia. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo (2018). Manual Guía para la construcción de los indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas. Bogotá, Colombia. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2018/09/guia-indicadores-sgsst.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. República de Colombia. https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Llorca, J., Llorca, L. y Llorca, M. (2015). Manual de ergonomía: Aplicada a la prevención de riesgos laborales. Editorial Difusora Larousse – Ediciones Pirámide. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/49115>

Oñate, S. (Dirección). (2019). 12 costos ocultos de los accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales [Video]. https://www.youtube.com/watch?v=6Hm4Oelzcp8&t=414s&ab_channel=SandraO%C3%B1ateSST

Organización Internacional de Normalización. (2018). ISO 45001:2018 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>

Osio, L. (2010) El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Abrir este documento utilizando ReadSpeaker docReader Abrir este documento utilizando ReadSpeaker docReader Observatorio Laboral Revista

Venezolana. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. (2014). Decreto 1477 de 2014. Diario Oficial No. 49.206, 5 de agosto. Recuperado de <https://www.suin-juriscol.gov.co/>

SafetYA (2018). Ejemplo del Programa de Auditoría del SG-SST. <https://safetya.co/ejemplo-de-programa-de-auditoria-del-sg-sst/>

Sermodel. (s.f.). Servicios. <https://www.sermodel.com/servicios>

SSECAM Consultores. (2018). Cómo estructurar los indicadores SST conforme al Decreto 1072 [video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=nZ06AymMAAo>

SSECAM Consultores. (2019). Los 3 simples pasos para estructurar los indicadores SST conforme al Decreto 1072 [video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=ohL9to0U0s0>